

**II Всеукраїнська студентська науково - технічна конференція "ПРИРОДНИЧІ ТА ГУМАНІТАРНІ НАУКИ.
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ"**

УДК 621.326

Новоринський Р. – ст. гр. БКмп – 52

Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя

**ВПЛИВ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ СТИМУЛІВ НА МОТИВАЦІЮ
ПРАЦІ**

Науковий керівник: к.е.н., доц. Федорович Р.В.

Крім матеріального на підприємстві набуває широкого поширення нематеріальне стимулювання. Його роль є не менш важливою, адже у кожного працівника є духовні потреби задоволення яких також призводить до підвищення мотивації. Забезпечення належних умов роботи, охорона праці, та інші заходи сприяють зростанню продуктивності праці.

Не менше 45% працівників у структурі мотивів першість віддають досягненню матеріальної винагороди. При цьому за останні роки частка тих, хто віддає перевагу нематеріальним мотивам різко зросла. До чинників, які призвели до таких змін можна віднести: зміни в змісті праці, зміни в структурі і якості сукупної робочої сили, зміни в матеріальному стані найманих працівників і в цілому в якості їхнього життя, вичерпання резервів підвищення продуктивності праці за рахунок фізичних можливостей людини.

Це спонукало до виникнення нових підходів до підвищення соціальної та виробничої активності працівників. Вони передбачають розробку та впровадження в господарську практику:

1. Програм професійно-кваліфікаційного розвитку.
2. Нетрадиційних методів матеріального стимулювання (індивідуалізація заробітної плати, участь працівників у прибутках, план групового стимулювання, право працівників на придбання акцій на пільгових засадах тощо).
3. Програм широкого залучення працівників до управління виробництвом та інше.

Ще одним не менш важливим, на нашу думку, чинником нематеріальної мотивації є планування кар'єри. Поняття кар'єри є досить багатозначним. Найчастіше характеризують її як просування вперед у вибраній сфері професійної діяльності, що дає більше повноважень, влади, вищий статус. Кар'єру також визначають і як сукупність усіх посад, що вміщують в одне трудове життя.

Внутрішньо фірмова кар'єра реалізується за двома основними напрямками:

1. Вертикальний, що означає просування до більш високого рівня в ієрархії.
2. Горизонтальний, тобто переведення працівника з одного робочого місця на інше, що сприяє підвищенню інтересу до роботи, а отже посилює мотивацію трудової діяльності.

Отже людина повинна приділяти підвищену увагу перспективам свого зростання, просуванню по службі, адже це, на її оцінку, буде супроводжуватися справедливою винагородою. Стабільність зайнятості, чітка перспектива зростання – пріоритетні потреби й мотивуючі чинники трудової діяльності. А від так плануванню кар'єри слід приділити першочергову увагу. Воно має безпосереднє відношення до реалізації потреб і впровадження в дію трудових статусних мотивів персоналу.